

## 第2章 退職金・企業年金制度の捉え方

### 1 経営者の視点から

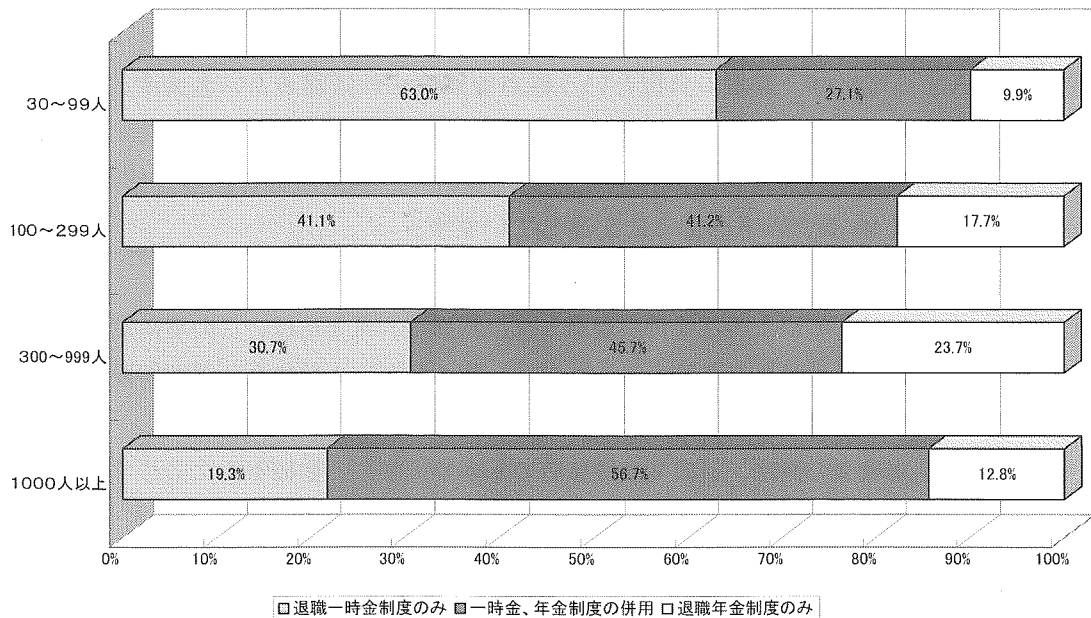
第1章でみたとおり企業における退職金・企業年金制度の導入率は高いのですが、導入を決めた経営者の決断には疑問もあります。

多くの退職金・企業年金制度は企業の設立当初からあったのではないのでしょうか。そして、その多くは平成元年（1998年）末のバブル崩壊（※）より以前に導入されたものと思われる。

退職金制度の導入の動機の多くは同業他社も導入していることや労働組合等からの要求があったこと、次章で触れるとおり歴史的にも退職金を支払う伝統があったこと等によると思われます。

図表2-1は、第1章で触れた厚生労働省の平成20年就労条件総合調査から企業の従業員規模別の退職一時金制度と企業年金（退職年金）制度の導入状況を見たものとなっています。

図表2-1 企業の従業員規模別制度の導入状況



図表からは、企業規模が小さいほど退職一時金制度のみの企業が多いことが分かります。そして、このようになっている理由としては、そもそも退職金制度が一時金制度として発達してきたこと、規模の小さな企業では支給額が少なく年金制度になじまないこと、第13章で触れる外部積み立て型の一時金制度である「中小企業退職金共済制度」や第15章で

触れる「特定退職金共済制度」の導入が進んでいることなどによるものと思われます。

以上のような退職金・企業年金制度の意義や役割を経営者はどのように捉えているのでしょうか。

最も多い捉え方は、①定年後・老後の生活費に当てるものであるとの捉え方で、このように捉えている経営者は制度の運営に当たり、従業員の大切な財産を管理していると考えられるでしょう。

次いで多いと思われる捉え方は、②定着率を高め、企業に対する忠誠心を高めるものであるとの捉え方で、このように捉えている経営者にとって制度は、③恩恵的のものであると考え、その考え方に沿って制度を運営しますから、制度からの支給条件にも制限を付けたり、場合によると制度の不利益変更も容易に行おうとするのではないかと考えられます。

次いで多いと思われる捉え方は、④企業の資金のファンド（積立金、貯蓄）であるとの捉え方で、こう考えている経営者は、退職金・企業年金制度の積立金は取り崩し可能な資産である、それも従業員のための資産ではなく、企業＝経営者の資産であると考えます。

企業が退職金制度を設ける誘引として働いたのが第10章で触れる税制上の優遇措置でした。昭和27年の税制改正により退職金原資を企業内で積み立てる際に税制上の優遇措置として退職給与引当金制度が導入されましたが、退職一時金制度を④のファンドであると考えている経営者は儲かっているときには税制上の優遇措置のある引当金に充当し、企業の経営が厳しいときには、これを容易に取り崩すものと考えられます。

このようなことから、企業が倒産したときには退職一時金を支払うとの就業規則があるにもかかわらず、退職一時金に充当する原資が一銭もなくなってしまっており、全額不払いとなる事例が発生する要因となります。

企業が退職一時金制度を年金制度に変えた契機となったのが、第20章で触れる昭和37年の（税制）適格退職年金制度の登場でした。この制度は、法人税法、所得税法により、税制上の優遇措置が認められた社外積み立ての年金制度で、制度の導入と導入後の運用も容易であったことや、制度を運用していた生命保険会社や信託銀行が貯蓄型の企業年金制度の一種として積極的に営業活動を行ったこと、運用益が大きかったことなどから急速に拡大しました。

しかし、制度上、拋出した金額と運用益は退職した従業員に帰属するはずなのに、制度は④企業の資金のファンド（積立金、貯蓄）であると考えている経営者が多く、トラブルが発生しています。また、制度の導入には労働基準監督署への就業規則の届出が必要なのですが、現実の受給者である従業員は制度があることさえ知らない事例も多くあります。

#### 「バブル経済」と「バブルの崩壊」

1980年代後半から1989年末のバブル崩壊までの時期の経済。投機などの過熱により、株価や地価などの資産価格の急激な高騰を招いた経済を指し、1989年（平成元年）12月29日の大納会での株価38,915円87銭をピークに下落に転じ、バブルの崩壊が始まりました。